本年の人事委員会報告・勧告のポイントと給与勧告の仕組み

令和7年10月
さいたま市人事委員会

さいたま市

目次

○ 本年の人事委員会報告・勧告のポイント

- 本年の給与勧告のポイント ・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 職種別民間給与実態調査 ・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 公民給与の比較方法の見直し ・・・・・・・・・・・・ 3
- 職員給与と民間給与との比較（月例給） ・・・・・・ 4
- 職員給与と民間給与との比較（特別給） ・・・・・・ 5
- 本年の民間給与との比較に基づく措置事項 ・・・ 6
- 国家公務員との均衡を踏まえた措置事項 ・・・・・ 7
- 人事管理に関する諸課題① ・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 人事管理に関する諸課題② ・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 「給与制度のアップデート」としての措置事項 ・・ 10

○ 給与勧告の仕組み

- 給与勧告の対象職員 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 給与勧告の手順 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較） ・・ 14
- 給与勧告の実施状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

本年の人事委員会報告・勧告のポイント

本年の給与勧告のポイント

- 国における官民比較対象企業規模の見直しを踏まえ、公民給与の比較方法を見直し
- 民間給与との月例給の較差（12,033円、2.90%）を解消するため、給料表を引上げ改定
- 民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を引上げ （4.60月分 → 4.65月分）
- 国家公務員との均衡を考慮し、人事院勧告の内容に準じて諸手当を見直し
- **これからの時代にふさわしい公務員人事管理の実現に向けて、給与制度をアップデート**

※ 国（人事院勧告 令和7年8月7日）

・採用市場での競争力確保のため、官民給与の比較方法を見直し
① 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
② 本府省職員と対応させる企業規模については、東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ

・月例給：官民較差15,014円（3.62%）※を解消するため、俸給表を引上げ改定
※ ①の見直しのみ実施した場合の官民較差は、11,891円（2.87%）

・特別給：官民比較の結果を踏まえ、年間支給月数を引上げ（4.60月分 → 4.65月分）

職種別民間給与実態調査

さいたま市人事委員会では、毎年、民間給与を調査するため、人事院（国の機関）、他の人事委員会（都道府県、政令指定都市等の機関）と共同で、「職種別民間給与実態調査」を実施しています。

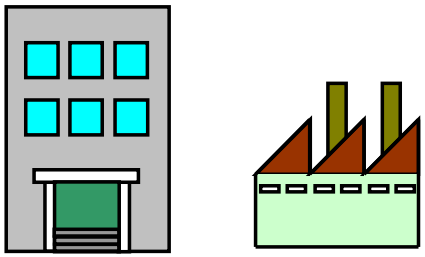
令和7年職種別民間給与実態調査

（調査期間：令和7年4月23日～6月13日）

全国統一の内容及び方法で実施

調査対象の事業所

（いわゆる正社員が50人以上の事業所）



市内493事業所中

119事業所

事業所ごとの特別給の調査

（R6．8～R7．7支給分）

調査した従業員

（パート・アルバイト・契約社員などを除きます。）

事務・技術　3,904人

研究・教育等　287人

従業員ごとの4月分給与の調査

（4月分給与・役職・学歴・年齢）

その他初任給、諸手当、給与制度等の調査

公民給与の比較方法の見直し

本年の国における官民比較の対象企業規模の見直し（比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ）を踏まえ、本年の公民給与の比較方法について、国に準拠して見直しました。

現　行

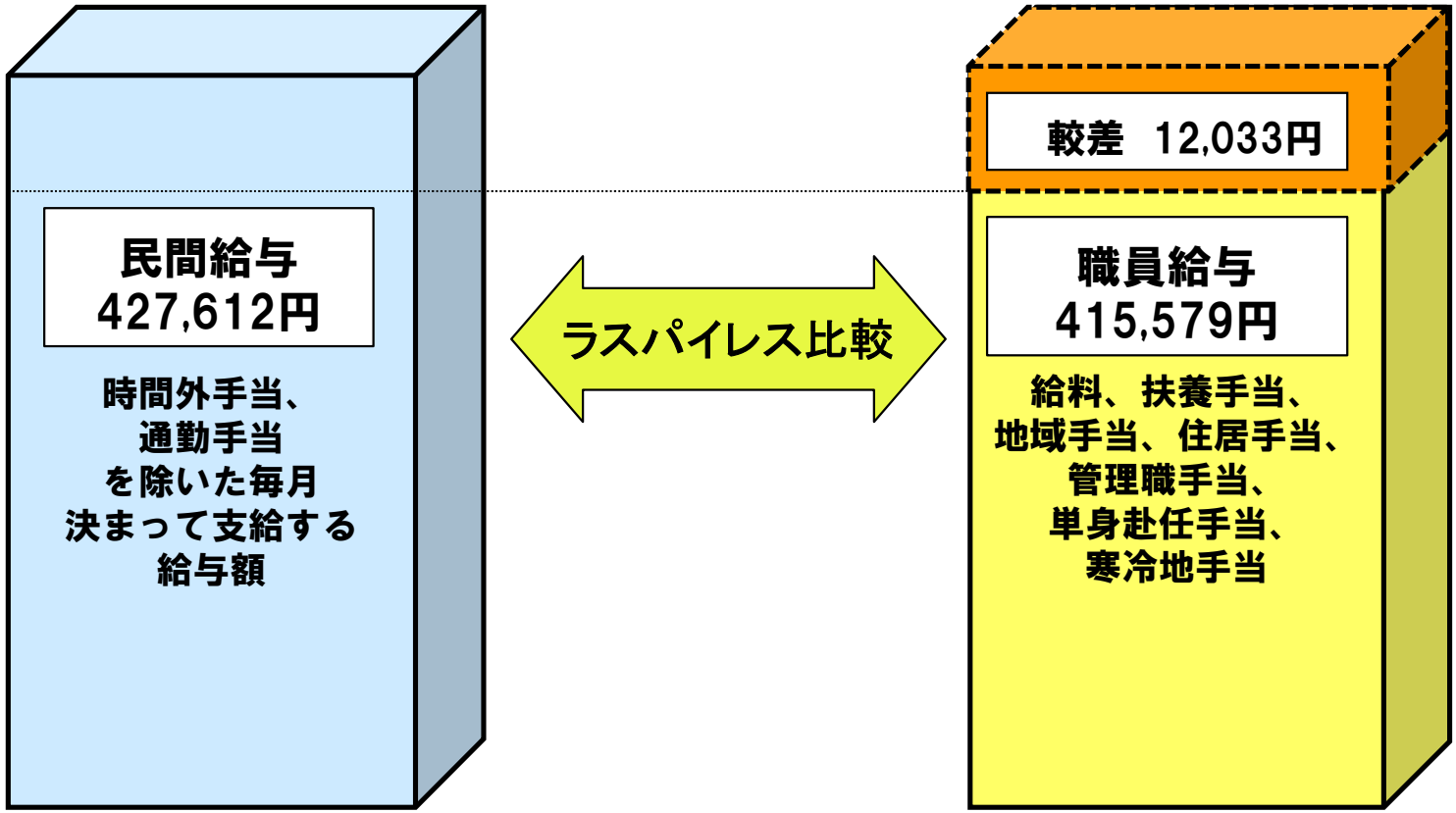
企業規模 50人以上 と比較

見直し後

企業規模 **100人以上** と比較

職員給与と民間給与との比較（月例給）

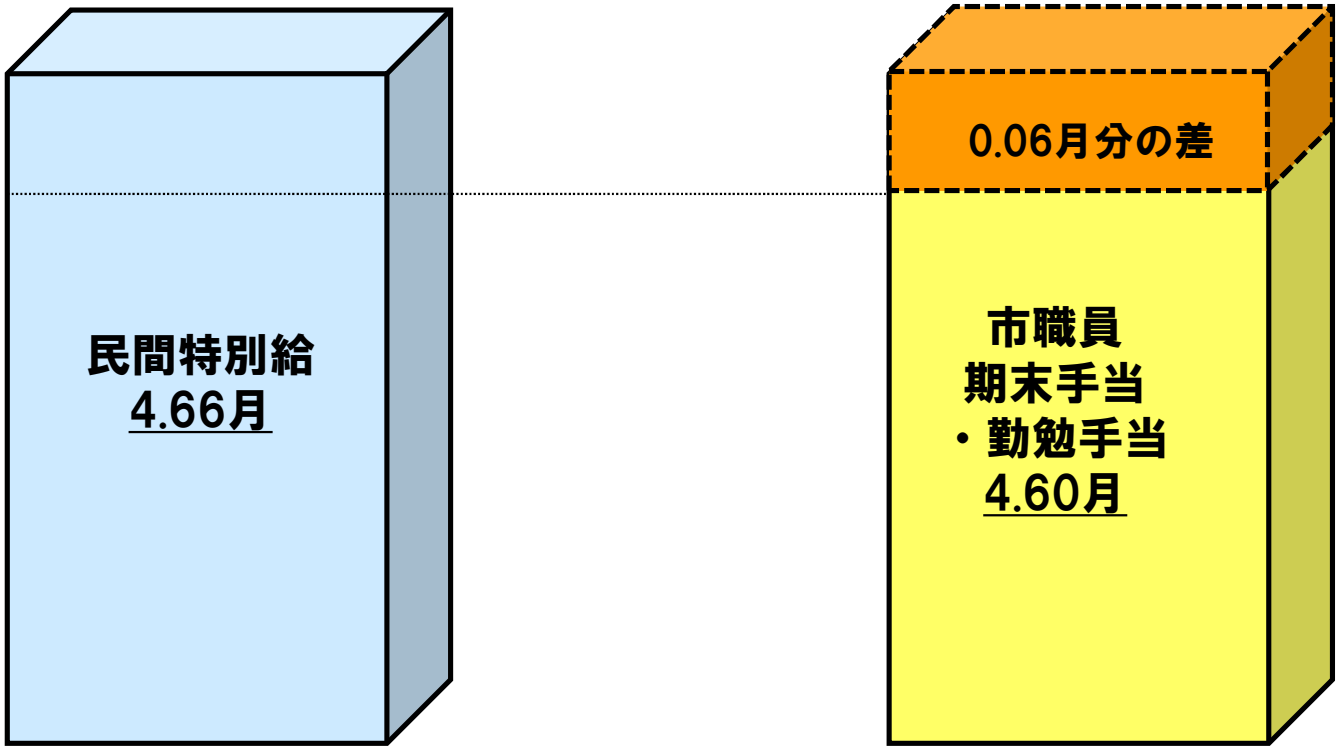
民間従業員と本市職員の「本年４月分」の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の同じ者同士を比較したところ、**本市職員の給与が民間の給与を１人当たり平均 12,033円（2.90%）下回っていました。**



・本市職員は、保育士等を除く行政職給料表適用者です（平均年齢40.8歳）。
・本市職員、民間従業員ともに、本年度の新卒採用者は含まれていません。

職員給与と民間給与との比較（特別給）

昨年８月から本年７月までの民間従業員の特別給（賞与等）の年間支給割合（月数）と、本市職員の年間の特別給（期末手当・勤勉手当）の平均支給月数を比較したところ、**本市職員の年間の支給月数が、民間の年間の支給割合を0.06月分下回っていました。**



- 期末手当・勤勉手当の支給月数は、0.05月単位で設定
- 民間の年間支給割合（4.66月分）との均衡を図るためには、本市職員の年間支給月数を4.65月とすることが必要

本年の民間給与との比較に基づく措置事項

月例給

【令和７年４月から実施】

◆ **公民較差（12,033円、2.90％）を解消するため、行政職給料表について、若年層が在職する号給に重点を置きつつ、中高年層が在職する号給も含め、全体的に引上げ改定**

◆ 大卒初任給を12,000円、高卒初任給を12,300円、それぞれ引上げ

◆ その他の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として引上げ改定

※　医療職給料表(1)及び特定任期付職員給料表については、人事院勧告の内容に準じて引上げ改定
※　教育職給料表(1)・(2)については、埼玉県における改定状況等を考慮して引上げ改定

特別給

【令和７年４月から実施。令和８年６月期以降の支給に関する改定は、令和８年４月から実施】

◆ **民間の特別給の年間支給割合との均衡を図るため、特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数を0.05月分引上げ（4.60月分 → 4.65月分）**

- 令和７年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.025月分引上げ、令和８年度以降においては、期末手当及び勤勉手当のそれぞれの支給月数が６月期及び12月期で均等になるよう支給月数を設定

※　定年前再任用短時間勤務職員及び特定任期付職員は、人事院勧告の内容に準じて措置

職員１人当たりの平均年間給与　＋21.7万円（669万3,000円 → 691万円）

国家公務員との均衡を踏まえた措置事項

諸手当について、国に準じて制度設計を行っているものに関しては、国家公務員との均衡を考慮し、人事院勧告の内容に準じて、国と同様の措置を講じることとしました。

■ 本年の人事院勧告の内容に準じて諸手当を改定するもの

【令和7年4月から実施。通勤手当②・③のみ令和8年4月から実施】

初任給調整手当（医師・歯科医師に対して支給）　国に準じて手当額を改定

通勤手当

① 自動車等使用者に対する通勤手当の額を、使用距離の区分に応じ、200円から7,100円までの幅で引上げ

② 使用距離の区分の上限を片道100km以上とし、新たな距離区分を設定（上限66,400円）

③ 1か月当たり5,000円を上限とした駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

宿日直手当　医師・歯科医師の宿日直勤務に係る支給額を21,000円⇒22,500円に引上げ

■ 昨年の人事院勧告の内容に準じて諸手当を改定するもの　【令和8年4月から実施】

特定任期付職員の特別給　特定任期付職員業績手当を廃止し、期末・勤勉手当を支給する形に再編

扶養手当　配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当の月額を1人につき10,000円⇒13,000円に引上げ

管理職員特別勤務手当　平日深夜勤務に係る手当の支給対象時間帯を午後10時～午前5時に拡大

定年前再任用短時間勤務職員等の手当

地域手当の特例（医師・歯科医師についての特例）を適用し、寒冷地手当・住居手当を新たに支給

人事管理に関する諸課題①

「さいたま市役所」が職場として選ばれるためには、「働きやすい魅力的な職場環境」であることが大前提であることから、これを整備していく上で至要と思われる事項を報告しました。

働きやすい魅力的な職場環境の整備

● 長時間労働の是正

年間720時間超の時間外勤務を行った職員が「11時間の勤務間インターバル」を確保できているかの状況や、時間外勤務につながっていると考えられる運用について見直しが必要であること等を報告しました。

● ワーク・ライフ・バランスの推進

「子育て」との両立を支援するものとして、いわゆる「小１の壁」に対応するための支援策の必要性や、「介護」との両立を支援する制度について運用面を含めた充実が必要であること等を報告しました。

● メンタルヘルス対策

ストレスチェックの集団分析結果を具体的な組織の改善につなげていけるよう、リスク因子の特定から改善措置に至るまでの手順を整理することが必要であること等を報告しました。

● ハラスメントの根絶

ハラスメントが認定された場合には、その態様を踏まえ、当該ハラスメントの行為者が管理・監督をする職（ポスト）に就かないようにする仕組み作りを期待すること等を報告しました。

● 職員を孤立させない取組の推進

カスタマー・ハラスメントに対しては、組織として対応することをルール化することや、現場の職員が判断に苦慮した際に相談できる専門の窓口を設置するなどの体制の整備が急務であること等を報告しました。

人事管理に関する諸課題②

本年は、本市においても人材確保が大変厳しい状況にあり、今後とも激しい人材獲得競争が見込まれる中、これを超克し、優秀な人材の獲得と定着に資する組織風土を将来に向かって担保することができるよう、これからの時代にふさわしい公務員人事管理について青写真を描き、これを「さいたま市版人事・給与制度のアップデート」として報告しました。

これからの時代にふさわしい公務員人事管理の実現に向けて（人事･給与制度のアップデート）

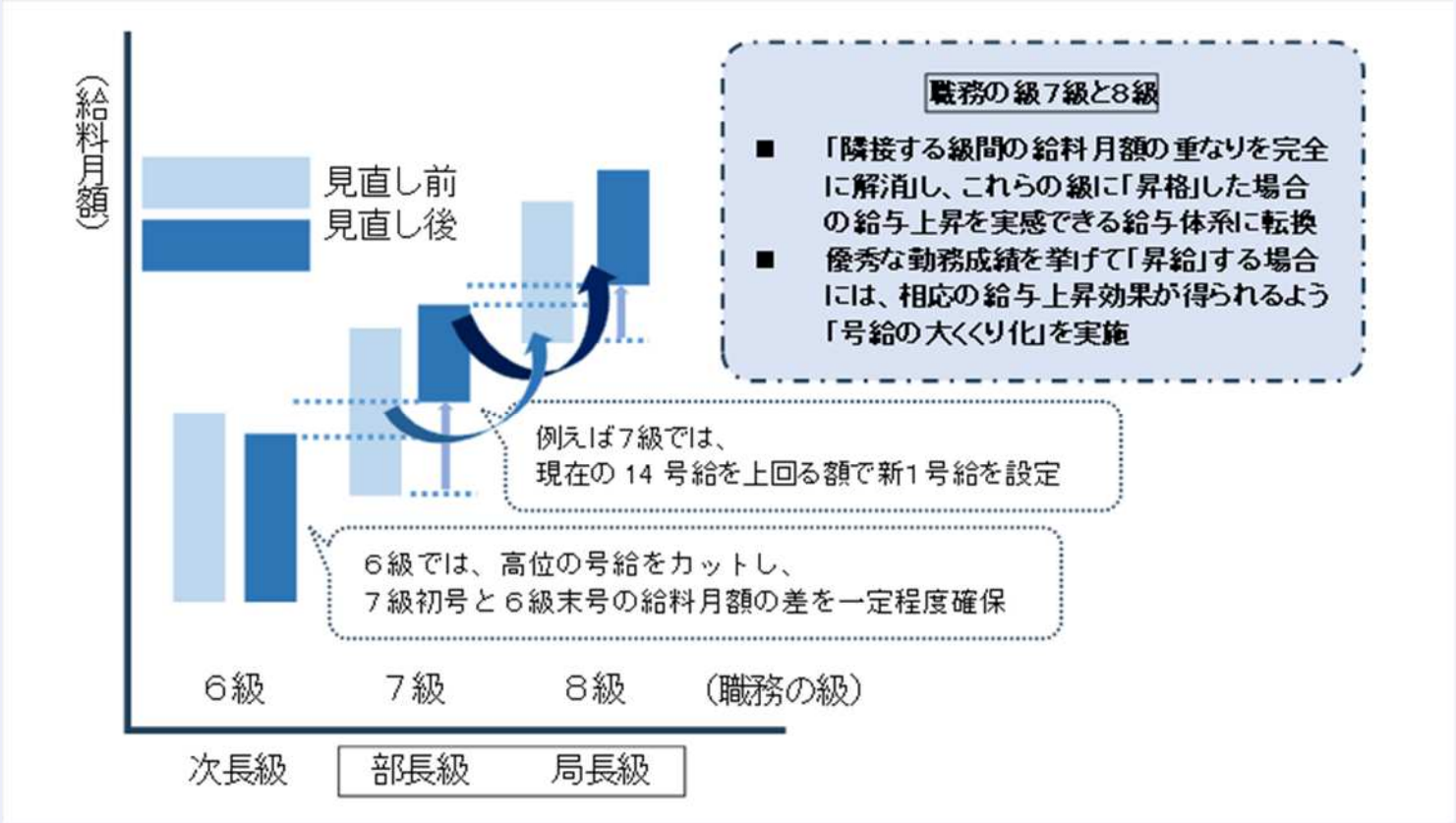
- **職員が自らのキャリアをデザインする道を拓く人事制度の導入**
- **職務・職責を重視した人事・給与体系への転換**
  - ✔ 「職制上の段階」及び「職務の級」の見直し
  - ✔ 給料表における級間の重なりの縮小・解消
  - ✔ 管理職手当の見直し
  - ✔ 昇格に係る在級期間要件の見直し
- **人材獲得と離職防止に資する人事・給与制度の改善**
  - ✔ 初任給水準の更なる引上げ
  - ✔ 地域手当の大くくり化への対応
  - ✔ 地域手当の支給対象職員の見直し
  - ✔ 通勤手当の拡充（限度額の引上げ、新幹線鉄道等に係る手当の支給）
  - ✔ 遠距離通勤を要する者を人事交流等により職員として採用した際の給与上の配慮
  - ✔ 「小１の壁」に対応する支援策の実施
- **人事・給与制度の運営に係る適切な効果測定の実施**
  - ✔ 職員のエンゲージメントの把握・可視化
  - ✔ 勤務条件や勤務環境に関する職員のニーズの把握
  - ✔ 時間外勤務の実態を正しく把握する仕組みの整備
  - ✔ 勤務間インターバルの可視化

「給与制度のアップデート」としての措置事項

給料表構造の見直し

■ 「職責重視の給与体系」を目指して、「部長」と「局長」が在職する職務の級（7級・8級）について、「給料表構造の見直し」を実施

【部長級・局長級の給料水準（行政職給料表）】（イメージ）



※ 消防職給料表についても、部長・局長が在職する職務の級（8級・9級）について、「給料表構造の見直し」を実施

初任給水準の更なる引上げ

■ 「潜在的志望者層にも訴求し得る初任給」を実現するため、「初任給基準」を大卒・高卒ともに4号給引上げ

⇒ R7遡及改定と併せて、大卒で＋17,200円、高卒で＋18,300円の初任給水準の引上げ

諸手当のアップデート

管理職手当

「より納得感のある給与処遇」を実現するため、管理職手当の支給月額について、指定管理職員それぞれの「職」の職務・職責に応じた見直しを実施

地域手当

地域手当の支給対象について、在勤する地域にかかわらず「職員」とし、一時的に市外に派遣等される際に措置される「異動保障」については廃止

通勤手当

支給月額の限度額を1か月当たり15万円とするとともに、

① 勤務継続・離職防止の観点から、
「育児、介護等のやむを得ない事情により遠方に居住せざるを得ない職員」と、

② 人事交流の円滑化の観点から、
「本市の要請により国等から割愛採用した職員」

を対象に、「新幹線鉄道等に係る通勤手当」を新設

単身赴任手当

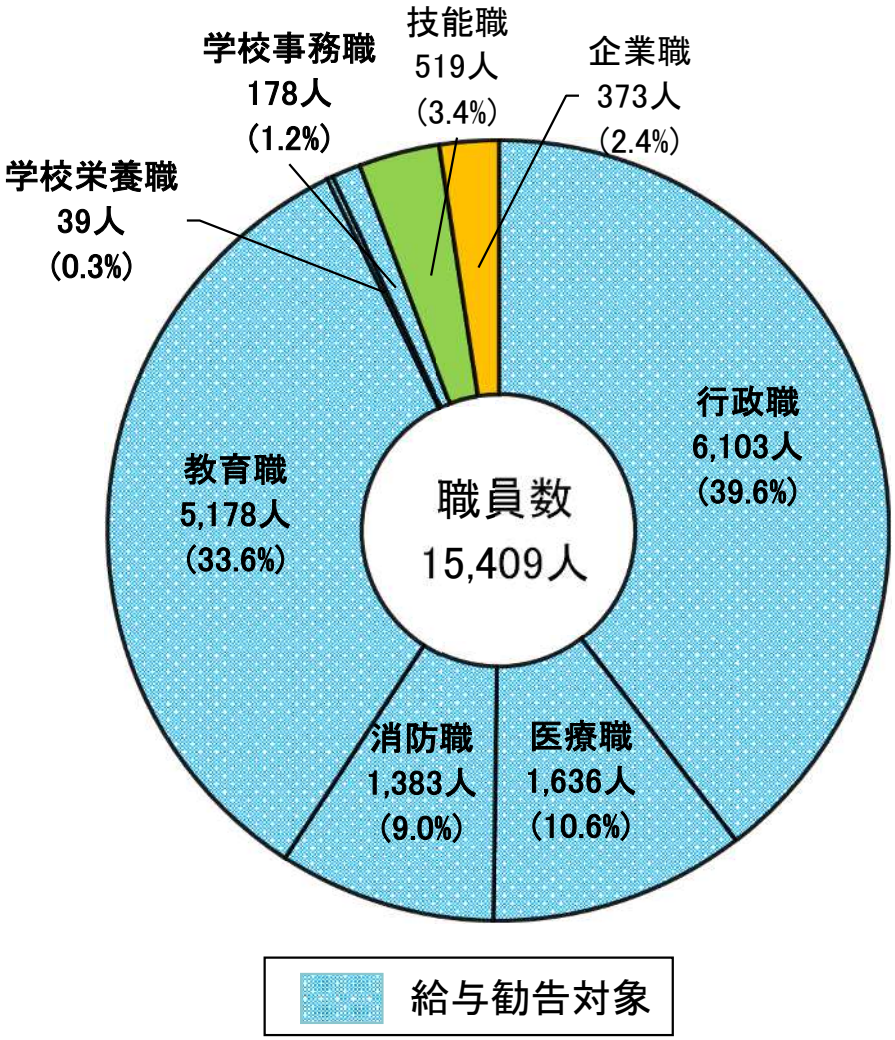
専門人材の確保の観点から、単身赴任手当の支給対象に「公募によらない医師又は歯科医師の選考により採用した職員」を追加

実施時期 令和8年4月

給与勧告の仕組み

給与勧告の対象職員

さいたま市人事委員会の給与勧告の対象となるのは、行政職・医療職・消防職・教育職・学校栄養職・学校事務職の14,517人です。



※給与勧告の対象となる職員の職種・適用される給料表は、下表のとおりです。

区分	給料表	適用職員
行政職	行政職給料表	他の給料表の適用を受けない全ての職員
医療職	医療職給料表(1)	医師、歯科医師
	医療職給料表(2)	薬剤師、獣医師、栄養士等
	医療職給料表(3)	保健師、助産師、看護師等
消防職	消防職給料表	消防吏員
教育職	教育職給料表(1)	高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に勤務する教育職員
	教育職給料表(2)	小学校及び中学校に勤務する教育職員
学校栄養職	学校栄養職給料表	小学校、中学校、中等教育学校及び特別支援学校に勤務する学校栄養職員
学校事務職	学校事務職給料表	小学校、中学校、中等教育学校(前期課程に限る。)及び特別支援学校に勤務する事務職員
特定任期付職員	特定任期付職員給料表	特定任期付職員

注1　令和7年4月1日時点で在職している職員数(休職中の職員等を含む。)であり、勧告書参考資料第1表(参考資料P2)の職員数とは一致しない。
注2　定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、臨時的任用職員及び任期付職員は除いた数値である。
注3　端数処理の関係上、構成比の合計は100%にならない場合がある。

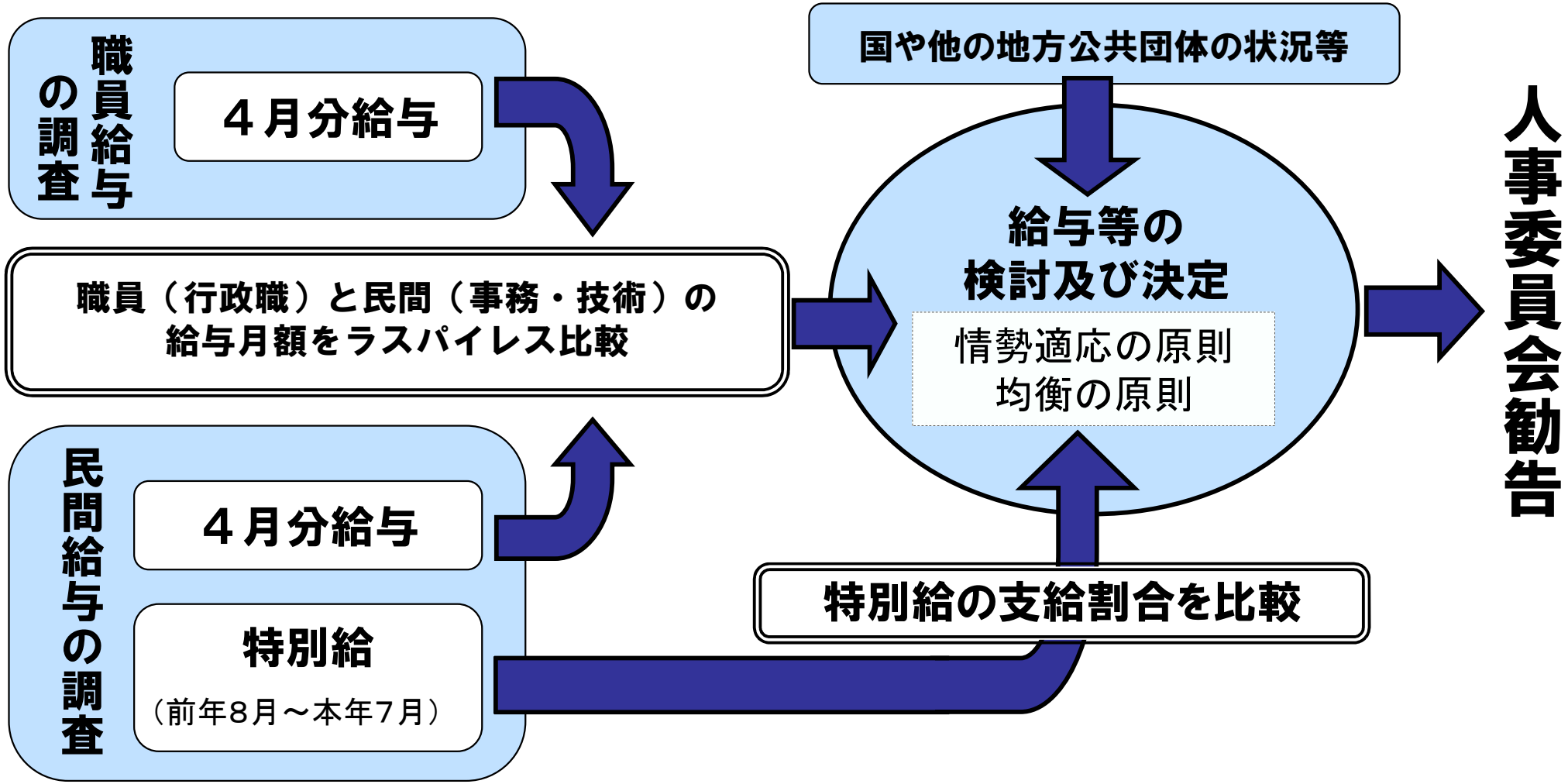
給与勧告の手順

（１）４月分の給与月額を比較

本市職員と民間従業員の４月分の給与月額を調査・比較し、得られた較差を解消することを基本に勧告を行っています。

（２）特別給を比較

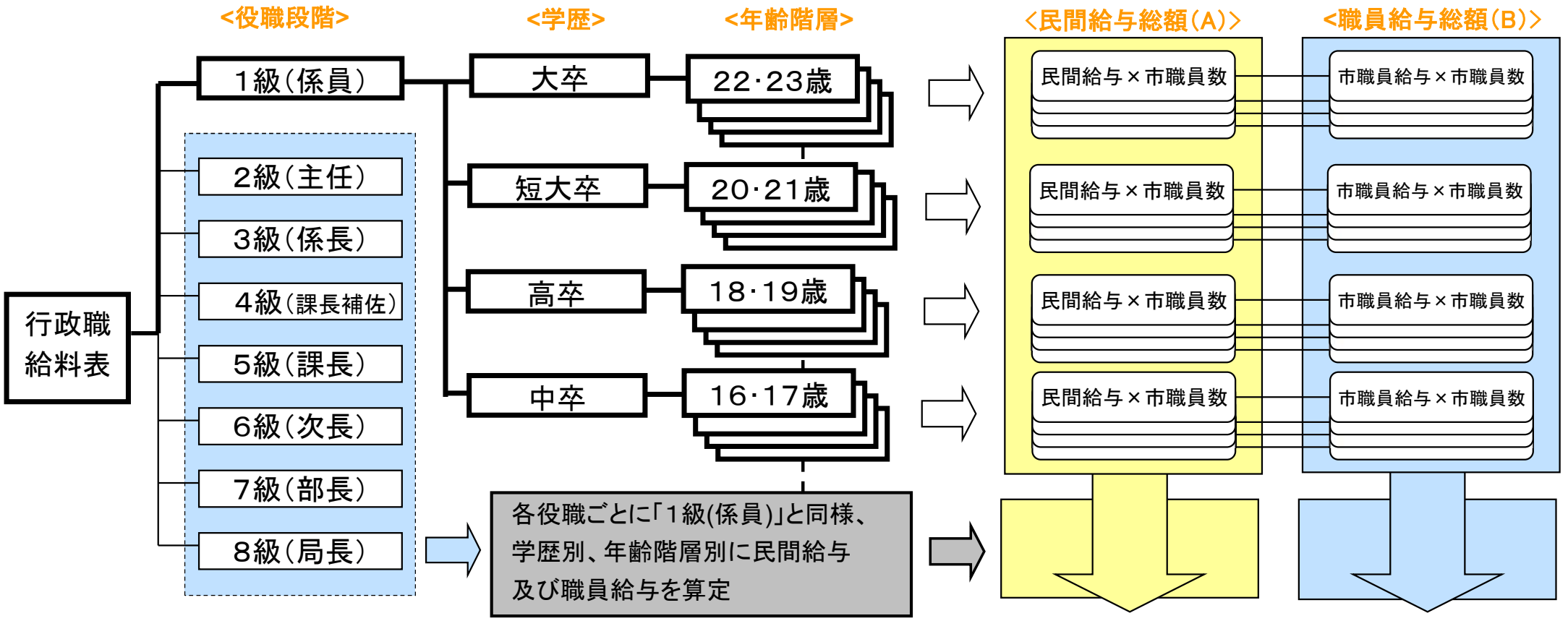
民間の特別給の前年８月から本年７月までの支給実績を把握し、民間の年間支給割合（月数）に職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

給与月額の公民比較（ラスパイレス比較）においては、個々の市職員に民間の給与額を支給した場合の民間給与総額（A）と、現に支払っている職員給与総額（B）とを比較して、どの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、①役職段階、②学歴、③年齢階層別の職員の平均給与と、同条件の民間の平均給与のそれぞれに市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



本年の較差　12,033円（2.90%）　算定方法（a）−（b）

ラスパイレス方式による比較は、民間の給与月額を役職段階、年齢、学歴別に整理し、それを本市職員の人数構成に置き換えて比較するもので、異なる条件を一切考慮しない単純平均で比較を行う場合に比べて、民間従業員の給与の実態をより反映したものとなっています。

単純平均値で比較した場合の例

A社とB社の年齢別給与は、いずれもB社の方が2万円高いにもかかわらず、人数構成の違いから、平均給与ではA社の方が高くなっています。

ラスパイレス方式による比較の例

A社の人数構成によって比較すると、B社は平均32万円となり、A社はB社に比べて2万円低くなります。

A社

年齢	人数	平均給与
20歳	30人	20万円
30歳	30人	30万円
40歳	30人	40万円
合計	90人	平均30万円

B社

年齢	人数	平均給与
20歳	40人	22万円
30歳	30人	32万円
40歳	20人	42万円
合計	90人	平均29.8万円

人数構成を置換え

A社の人数構成に合わせた場合のB社の平均給与

年齢	人数	平均給与
20歳	30人	22万円
30歳	30人	32万円
40歳	30人	42万円
合計	90人	平均32万円

単純平均値で比較した場合

ラスパイレス方式で比較した場合

給与勧告の実施状況

本年は、月例給、特別給ともに、４年連続のプラス改定となりました。

	月例給		特別給（期末手当・勤勉手当）		平均年間給与の増減額
	公民較差額	較差率	年間支給月数	対前年比増減	
平成27年	798円	0.20%	4.20月	0.10月	5.2万円
平成28年	1,362円	0.35%	4.30月	0.10月	5.9万円
平成29年	882円	0.22%	4.40月	0.10月	5.2万円
平成30年	－	－	4.45月	0.05月	2.0万円
令和元年	－	－	4.50月	0.05月	2.0万円
令和２年	－	－	4.45月	△0.05月	△2.0万円
令和３年	－	－	4.30月	△0.15月	△5.9万円
令和４年	911円	0.23%	4.40月	0.10月	5.4万円
令和５年	3,684円	0.92%	4.50月	0.10月	9.8万円
令和６年	10,818円	2.67%	4.60月	0.10月	21.6万円
令和７年	**12,033円**	**2.90%**	**4.65月**	**0.05月**	**21.7万円**

※　民間給与との差が極めて小さく、月例給を据置きとした年は、「－」としています。